

BEWERBUNGSHELFER

Ungekündigt auf Jobsuche – wie erkläre ich das?

SZ-Leserin Barbara S. fragt: Ich bin 47 Jahre alt, Diplomchemikerin und arbeite als Systemadministratorin in einer chemischen Prüffirma. Da es der Firma schlecht geht und Personal abgebaut werden muss, wurde mir ein Aufhebungsvertrag zum Jahresende angeboten und ein wohlwollendes Zeugnis versprochen. Kritik an meiner Arbeit gab es nicht. Unabhängig davon hatte ich selbst schon überlegt, eine andere Stelle zu suchen. Doch wie kommuniziere ich diese Situation am geschicktesten bei Bewerbungen? Ich möchte ja keine negativen Informationen über meinen Noch-Arbeitgeber preisgeben. Ist es zulässig, in Bewerbungen oder Stellengesuchen auf eine ungekündigte Position hinzuweisen?

Vincent Zeylmans antwortet: Liebe Frau S., viele Unternehmen, die Personal abbauen, versuchen die Stellen sozialverträglich zu reduzieren. Dazu gehört auch die Einigung über einen Aufhebungsvertrag. Dieser geht normalerweise mit einer Abfindung einher, deren Höhe über dem Betrag liegt, der erwartungsgemäß vor dem Arbeitsgericht erstritten werden könnte. Meistens wird ein gutes Zeugnis zugesagt. Auch eine Freistellung ist, zumindest für einen gewissen Zeitraum, nicht unüblich.

In dieser Lage erhöht sich – verständlicherweise – der Druck für den Betroffenen. Nach außen lässt sich das aber als ganz normale Situation darstellen. Sie befinden sich schließlich noch in einem Arbeitsverhältnis, das auch im Lebenslauf dokumentiert ist. Es ist nicht notwendig, dass Sie auf das bevorstehende Ende der Zusammenarbeit hinweisen.



Vincent Zeylmans war jahrelang Abteilungsleiter in internationalen Konzernen und kennt deren Rekrutierungspolitik aus der Praxis. Heute lebt er als Buchautor, Führungskräftecoach und Managementtrainer in Emmerich am Rhein. FOTO: PRIVAT

Der Arbeitgeber fertigt das Zeugnis meistens bereits als „Zwischenzeugnis“ an. Als Begründung ist darin vermerkt, dass dieses „auf eigenen Wunsch“ ausgestellt wurde. Es besteht jedoch die Gefahr, dass Sie als Bewerberin aus der ungewöhnlichen Situation heraus falsche Signale senden. Daher ist es wichtig, dass Sie einen Perspektivwechsel vornehmen. Nicht Sie mit Ihren momentanen Bedürfnissen stehen im Vordergrund, sondern immer der potenzielle Arbeitgeber, der eine Lösung für seine Fragestellung sucht. Überlegen Sie, wie Sie sich beworben hätten, wenn Sie nicht unter Druck stünden – und gehen Sie genauso vor.

Erstens: Machen Sie sich die Mühe, zu betonen, warum Sie für dieses Unternehmen arbeiten möchten. Auch wenn Sie nun mehrere Bewerbungen auf den Weg bringen, sollte der Inhalt Ihrer Anschreiben niemals austauschbar sein. Zweitens: Es kommt immer auf Ihre Fachkompetenz an. Diese sollte in der ersten Hälfte des Anschreibens dargestellt werden – und auf keinen Fall Ihr Anliegen. Ihre Expertise sollte nicht nur durch Ihre Berufserfahrung beschrieben werden. Sie heben sich immer positiv ab, wenn Sie Ihre Leistungen, Erfolge und messbare Ergebnisse aufzuführen. Ihre persönliche Kompetenz rundet das Bild ab.

Drittens: Erst am Ende des Anschreibens sollte Ihre Wechselmotivation zur Sprache kommen. Es ist nicht nötig, dabei Kritik an Ihrem derzeitigen Arbeitgeber zu üben. Schreiben Sie beispielsweise, dass Sie die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nicht ganz einschätzen können. Verzielen Sie möglicherweise sogar auf das Zwischenzeugnis. Denn unter normalen Umständen hätten Sie es schließlich nicht verlangt. Jeder Arbeitgeber geht in einem solchen Fall davon aus, dass Sie sich lediglich anderweitig orientieren. Machen Sie unaufgefordert keine Angaben zum Gehalt oder einem möglichen Eintrittstermin. Sie können um eine vertrauliche Behandlung Ihrer Unterlagen aufgrund des bestehenden Arbeitsverhältnisses bitten. Diskretion sollte dann selbstverständlich sein.

Haben Sie auch eine Frage zu Berufswahl, Bewerbung, Arbeitsrecht, Etikette oder Führungsstil? Schreiben Sie ein paar Zeilen an coaching@sueddeutsche.de. Unsere sechs Experten wählen einzelne Fragen aus und beantworten sie im Wechsel. Ihr Brief wird komplett anonymisiert.

Beilagenredaktion Telefon 089/21 83-305, Fax -77 176 sz-beilagen@sueddeutsche.de



Allan Grech arbeitet beim Malteser Hilfsdienst in Berlin im Intensivtransport. Die Konfrontation mit Tod, Trauer und Schmerz gehört zu seinem Job. FOTO: DPA

Bis der Arzt kommt

Notfallsanitäter retten Menschenleben. Oft sind sie die Ersten am Unfallort. Der Beruf ist nichts für Menschen, die ihr Helfersyndrom ausleben wollen. Es kommt auf Fitness, kommunikatives Talent und psychische Stabilität an

Wenn Allan Grech einen Einsatz hat, ist das immer eine kritische Angelegenheit: Er ist Rettungsassistent im Intensivtransport. Gemeinsam mit einem Kollegen und einem Facharzt fährt er intensivmedizinisch behandelte Patienten von einem Krankenhaus ins andere. Dabei assistiert er dem Arzt, stellt die Transportfähigkeit des Patienten sicher und betreut diesen während der Fahrt. „Wir sind eine rollende Intensivstation“, sagt der 37-Jährige. Notfallsanitäter sind nicht zu verwechseln mit Rettungsassistenten. „Rettungsassistent ist kein Ausbildungsberuf, sondern eine Qualifikation“, sagt Grech, der seit fünf Jahren beim Malteser Hilfsdienst in Berlin arbeitet. Notfallsanitäter assistieren dem Notarzt und sind Vorgesetzte von Rettungsassistenten. Bislang hießen Notfallsanitäter Rettungsassistenten. Seit dem vergangenen Jahr ist das Berufsbild neu geregelt: Der Rettungsassistent wird zum Notfallsanitäter.

Notfallsanitäter sind oft die Ersten am Unfallort. Sie geben Herzmassagen, beatmen Patienten oder stillen Blutungen, bis der Arzt eintrifft. Um Menschenleben zu retten, dürfen sie in bestimmten Notfällen auch Tätigkeiten ausführen, die sonst einem Arzt vorbehalten sind. Die Kompetenzen waren allerdings rechtlich nicht abgesichert und bundesweit nicht einheitlich geregelt. Nun sind sie in einem bundesweit gültigen Katalog aufgelistet. So dürfen Notfallsanitäter nun Patienten in bestimmten Fällen Schmerzmittel verabreichen. Früher mussten die Rettungsassistenten dafür auf den Notarzt warten. Die Umsetzung der Neuerungen verläuft allerdings nicht ohne Probleme. „Mehrere Bundesländer haben sich erst spät mit der Neuregelung auseinandergesetzt“, sagt Marco König. Er ist Vorsitzender des Deutschen Berufsverbandes Rettungsassistenten (DBRD) in Offenbach an der Queich. Die Finanzierung und genauen Ausbildungsinhalte seien in vielen Bundesländern noch nicht geklärt.

In Nordrhein-Westfalen gab es beispielsweise bislang nur Ergänzungsprüfungen für Rettungsassistenten, sagt er. Bayern bildet ebenfalls noch keine Notfallsanitäter aus. In Niedersachsen werden seit dem vergangenen Herbst 70 Notfallsanitäter ausgebildet. „2015 werden es deutlich mehr werden“, sagt Kersten Enke, Leiter des Bildungsinstituts Johanner-Akademie in Hannover.

Die Ausbildungsträger sind nach dem Notfallsanitätergesetz dazu verpflichtet, den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen. Das war vor dem Gesetz nicht der Fall. Rettungsassistenten mussten für ihre Ausbildung selbst zahlen. Je nach Tarifvertrag erhalten die Auszubildenden nun 850 Euro brutto im ersten und 1050 Euro brutto im dritten Lehrjahr. „Das entspricht der Vergütung in der Krankenpflege“, erklärt Enke.

Der Beruf wird neu geregelt: Rettungsassistenten müssen sich weiterqualifizieren

Zwei Jahre dauerte die Ausbildung zum Rettungsassistenten. Die Ausbildungszeit zum Notfallsanitäter liegt bei drei Jahren, sie findet an einer Berufsfachschule statt. „In der Prüfung werden Themen wie Interaktion, Kommunikation, Beratung und Qualitätsmanagement nun viel stärker berücksichtigt“, sagt Enke. Die Ausbildung setzt mindestens den mittleren Bildungsabschluss voraus. Bewerber mit Hauptschulabschluss brauchen zusätzlich eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens zweijähriger Dauer. Nach der Ausbildung erhalten Notfallsanitäter ein Monatsbruttoentgelt zwischen 2300 bis 2500 Euro, sofern das Ge-

halt an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst angelehnt ist. Dann arbeiten sie bei Krankentransport- und Rettungsdiensten. Bei Feuerwehren, Hilfsorganisationen und Blutspendediensten sind sie ebenfalls gefragt. Angehende Notfallsanitäter sollten im Besitz des Führerscheins Klasse B sein. Der Führerschein Klasse C1 wird häufig in der Ausbildung gemacht. Wer nur sein Helfersyndrom ausleben will, ist in dem Beruf fehl am Platz. „Notfallsanitäter müssen körperlich fit und psychisch stabil sein“, sagt Allan Grech. Der Umgang mit Tod, Schmerz und Trauer erfordert eine gefestigte Persönlichkeit. Außerdem verlangt der Job Empathie und kommunikative Fähigkeiten. „Ein Verständnis von Biologie, Chemie und Physik ist ebenfalls wichtig für den Job“, sagt Grech.

Bis 2020 soll die Umstrukturierung des Berufs abgeschlossen sein. Rettungsassistenten mit drei Jahren Erfahrung müssen sich weiterqualifizieren. Wer mehr als fünf Jahre Erfahrung hat, darf sich nach Bestehen einer staatlichen Ergänzungsprüfung Notfallsanitäter nennen. „Ich bin in der glücklichen Situation, mehr als fünf Jahre Berufserfahrung zu haben“, sagt Grech. „Wenn es gut läuft, bin ich in Kürze Notfallsanitäter.“ CETIN DEMIRCI/DPA

Betretene Stille statt sprudelnder Ideen

Brainstorming ist simpel und soll helfen, wenn das Team nicht weiter weiß. Warum funktioniert es dann so oft nicht?

Keine komplizierten Techniken und keinerlei Zubehör: Brainstorming ist beliebt, weil es so einfach umzusetzen ist. Das gesamte Team kommt an einen Tisch, ein Moderator nennt Stichworte oder stellt Fragen und alle sagen spontan, was ihnen dazu einfällt. Das klingt einfach, doch nicht selten holpert es bei der Umsetzung. Stimmt das Umfeld oder die Stimmung zwischen den Teilnehmern nicht, fällt das kreative Denken schwer.



Damit alle Teilnehmer zu Wort kommen, notieren sie ihre Ideen im Stillen auf Karteikarten. Dann trägt jeder die Ideen eines anderen vor. FOTO: DPA

1 Spielregeln aufstellen. Die Ideen sprudeln lassen, kreativ sein und offen sprechen – das kann nur funktionieren, wenn sich Teilnehmer wohlfühlen und gegenseitig mit Respekt behandeln. „Es muss klar sein, dass jede Idee willkommen ist“, sagt Businesscoach Janne Klöpfer aus Hannover. Bei Gruppen mit sehr starken Hierarchien kann es daher sinnvoll sein, zunächst Spielregeln aufzustellen. Die Wichtigste: jeden ausreden lassen und den anderen zu hören. Oft sind Arbeitnehmer in Gedanken schon beim nächsten Stichwort der Brainstorming-Runde. Um Kritik, ablehnende Gesten oder Lacher zu vermeiden, hilft die grundsätzliche Absprache, dass Mitarbeiter vorgetragene Ideen nicht bewerten dürfen.

3 Hemmschwellen senken. Nicht immer herrscht in Gruppen eine vertrauensvolle Atmosphäre. Wenn die Teilnehmer sich nicht kennen oder der Vorgesetzte mit in der Runde sitzt, besteht das Risiko, dass manche Ideen aus Zurückhaltung nicht vorgetragen werden. Bei Teams mit Vorbehalten empfiehlt Kommunikationscoach Frauke Nees, dass Mitarbeiter ihre Ideen zunächst im Stillen aufschreiben. Das kann

auch helfen, wenn Mitarbeiter sehr introvertiert sind. Dafür bekommt jeder ein paar Minuten Zeit. Danach können die Notizen eingesammelt und neu verteilt werden. Jeder trägt nun die Ideen eines anderen vor. Oder man bildet Zweier-Teams und lässt die Teilnehmer ihre Ideen erst einmal im Kleinen vortragen. Einmal ausgesprochen, fällt es häufig leichter, auch außergewöhnliche Ideen vor dem ganzen Plenum zu präsentieren.

4 Pausen machen. Leerlauf, Kopfblockade, Nullrunde – wenn die Ideen ins Stocken geraten, rät Henrich zu 10 bis 15 Minuten Pause. „Die besten Einfälle kommen meist erst in einer zweiten Brainstorming-Welle.“ In den Pausen sei Bewegung wichtig. „Stellen Sie Getränke und Essen in einen anderen Raum oder schicken Sie die Teilnehmer auf einen kleinen Spaziergang, etwa, um etwas zu holen.“ Bewegt sich der Körper, kommen häufig auch die Gedanken in Bewegung.

5 Den Prozess leiten. „So, dann macht mal“ – nach dieser Devise kommt der kreative Prozess nicht in Gang. In der Regel brauchen Gruppen einen Moderator, der den Prozess am Laufen hält. Die Aufgaben des Leiters? Die Gruppe lenken, wortstarke Teilnehmer etwas zurücknehmen und die Introvertierten ermutigen, erläutert Klöpfer. Ganz wichtig dabei: Störungen erkennen. Das gilt etwa, wenn Vorschläge abgewertet oder kritisiert werden. Hier ist es Aufgabe des Moderators, gezielt nachzufragen, was los ist. „Oft kann man die Angelegenheit direkt klären.“ Möglicherweise steckt nur ein Missverständnis dahinter, wenn eine Gruppe über einen Vorschlag lacht.

6 Ehrgeiz wecken. Der eine gähnt, der andere schaut aus dem Fenster. Im Hintergrund tickt leise die Uhr. Kreativer Schwung? Fehlanzeige. Um das Team in Gang zu bringen, empfiehlt Klöpfer, für die Ideenfindung eine begrenzte Zeit vorzugeben. „Die darf ruhig knapp sein, am besten erst mal nur fünf Minuten.“ Unter Zeitdruck sprudeln die Ideen oft besser, die Teilnehmer sind offener und mutiger. Ein guter Ansporn ist auch ein Brainstorming-Duell. „Dafür bildet man zwei Gruppen und lässt diese getrennt voneinander Ideen sammeln – das weckt den sportlichen Ehrgeiz.“ Hinterher werden die Vorschläge verglichen. BETTINA LEVECKE/DPA

TERMINKALENDER

Reputation im Netz. Ein guter Ruf im Internet entscheidet mitunter über den Erfolg von Unternehmen und Privatpersonen. Wer online positiv heraussteht, steigert seine Wettbewerbsfähigkeit, profitiert durch bessere Karrierechancen oder eine höhere Kundenbindung. Wie man sein digitales Image verbessert und Risiken frühzeitig erkennt, erklärt Christian Scherg, Experte für Reputationsmanagement und Krisenkommunikation, bei einem Vortrag am 19. Mai im Verlagsgebäude der Süddeutschen Zeitung, Tel. 089-21837303, www.sz-wissensforum.de

Master in Steuerrecht. Die Rheinische Fachhochschule Köln startet zum Wintersemester einen neuen Master Steuerrecht. Der Studiengang dauert in Vollzeit drei Semester. Auf dem Stundenplan stehen Themen wie Einkommens-, Bilanz- und Umsatzsteuerrecht. Bewerber brauchen ein erstes Staatsexamen in Jura, einen Bachelor in Wirtschaftswissenschaften oder einem vergleichbaren Fach. Absolventen sollen in Unternehmen in der Steuerabteilung oder in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften arbeiten können. www.rfh-koeln.de Tel. 0221-20302624

Training in Fremdsprache. Ein Seminar-konzept in eine andere Sprache zu übertragen bedeutet häufig auch, sich auf eine veränderte Gruppendynamik vorzubereiten. „Trainieren in einer anderen Sprache“ heißt ein Seminar der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft vom 1. bis zum 3. Juli in Göttingen. Die Teilnehmer sollen lernen, wie sie sich didaktisch und methodisch am besten auf ein Training in einer fremden Sprache vorbereiten. Tel. 07551-93680, www.die-akademie.de

42400 Euro

verdienen Bachelor-Absolventen im Schnitt pro Jahr – das sind 25 Prozent mehr als ihre Kollegen ohne akademischen Abschluss. Nach einer Studie des Vergleichsportals Gehalt.de kommt eine Fachkraft ohne Hochschuldiplom im Schnitt auf 34 000 Euro. Je nach Branche können die Gehälter für Bachelor-Absolventen auch höher ausfallen. Am besten zahlt mit durchschnittlich 51 000 Euro die Automobilbranche. Es folgen die Pharmabranche mit 50 300 Euro, die Luftfahrt mit 50 000 Euro und der Maschinenbau mit 49 400 Euro.

Messe für Absolventen. Am 12. und 13. Mai findet in Nürnberg wieder die Akademia statt. Traditionelle Schwerpunkte der größten Karrieremesse im Süden Deutschlands sind die Fachrichtungen Ingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften und Informatik. Der Eintritt ist frei, ebenso der Bus-Shuttle, der die Besucher von zahlreichen Hochschulen in Deutschland nach Nürnberg bringt. Tel. 0911-95117280, www.akademia.de JUP

ARBEITSRECHT

Delikt nach Feierabend. Begeht ein Mitarbeiter in seiner Freizeit eine Straftat, kann der Arbeitgeber ihm unter Umständen kündigen. Ein Elektriker hatte nach Feierabend versucht, einen Leergutautomaten zu manipulieren. Er füllte ihn mit pfandfreien Flaschen, die er zuvor mit Etiketten von Wasserflaschen beklebt hatte, die sein Arbeitgeber vertrieb. Mitarbeiter im Supermarkt fiel das auf, der Filialleiter rief die Polizei. Der Elektriker klagte gegen die Kündigung – ohne Erfolg. Durch sein Verhalten habe er das Vertrauen zerstört, urteilte das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz. Der Vorwurf betraf zwar außerdienstliches Verhalten. Da der Mitarbeiter jedoch Etiketten der Mineralwassermarke seines Arbeitgebers verwendete, sei der Bezug zum Job gegeben. Mitarbeiter seien grundsätzlich auch außer Dienst dazu verpflichtet, auf die Interessen ihres Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. (Az.: 5 Sa 420/14)

Werbung nach Abschied. Hat der Arbeitnehmer die Zustimmung für einen Werbefilm oder Teamfotos im Internet ohne Einschränkung erteilt, erlischt sie nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Eine Firma für Klima- und Kältetechnik in Rheinland-Pfalz hatte für einen Werbefilm auch Fotos der Belegschaft gemacht. Die Mitarbeiter hatten dem schriftlich zugestimmt. Nach Ende seines Arbeitsverhältnisses widersprach ein Mitarbeiter seine Zustimmung. Das Unternehmen ignorierte die Aufforderung, das Video innerhalb von zehn Tagen aus dem Netz zu nehmen. Seine Klage auf Unterlassung und Schmerzensgeld blieb ohne Erfolg. Wie gesetzlich verlangt, habe der Arbeitnehmer schriftlich seine Einwilligung zu den Aufnahmen gegeben. Ohne entsprechende Einschränkung erlösche diese nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, entschied das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Ein späterer Widerruf sei zwar grundsätzlich möglich. Dafür müsse der Arbeitnehmer aber einen wichtigen und plausiblen Grund angeben. (Az.: 8 AZR 1011/13) DPA/AFP